

懷孕婦女求職免問？

因懷孕而不獲聘用，是《性別歧視條例》僱傭範疇中涉及懷孕歧視的常見例子。

投訴內容

A女士和B女士均懷孕，並在一個屋苑擔任保安員。屋苑的保安服務以三年合約的形式外判，A女士和B女士受僱於保安服務的承包商。當承包商與屋苑三年的保安服務合約完結，她們與承包商的僱傭關係也隨之結束。新的承包商（答辯人）成功投得未來三年的服務合約，並舉行招聘講座，向屋苑的現有員工介紹公司的就業前景。在問答環節，答辯人的職員表示，由於安全理由，答辯人不會聘用孕婦。A女士和B女士因此未能申請答辯人的工作。她們向平機會投訴答辯人懷孕歧視。

★ 平機會的行動

平機會收到投訴後，就A女士和B女士的個案分別展開調查。答辯人否認歧視，雙方調解不成功。評估過兩宗個案後，平機會協助A女士和B女士就懷孕歧視展開法律行動。平機會的律師提供了法律代表和諮詢服務，並協助她們與答辯人進行和解磋商，最終達成了和解。A女士和B女士各自獲得和解款項作為補償。

📌 注意事項：

- 在僱傭方面，根據《性別歧視條例》，僱主如因僱員懷孕而使她蒙受不利或解僱她，也屬違法。一切形式的僱用(包括合約工作)都受《性別歧視條例》所保障。
- 根據性別、婚姻狀況或懷孕的定性假設行事，可能導致歧視行為。僱主在招聘方面，應採納一套與工作相關及不帶歧視的準則。
- 此外，負責處理職位申請及面試的僱員應接受適當訓練，以免有歧視情況出現。